

1. Record Nr.	UNINA9911148071903321
Autore	Kluge Annette
Titolo	Arbeits- und Organisationspsychologie
Pubbl/distr/stampa	Stuttgart : , : Kohlhammer Verlag, , 2021 ©2021
ISBN	9783170260450 3170260456
Edizione	[1. Auflage]
Descrizione fisica	1 online resource (433 pages)
Altri autori (Persone)	HasselhornMarcus HeuerHerbert SchneiderSilvia
Soggetti	Kommunikation Arbeit Organization Personnel management Arbeitsklima
Lingua di pubblicazione	Tedesco
Formato	Materiale a stampa
Livello bibliografico	Monografia
Note generali	PublicationDate: 20210317
Nota di contenuto	Deckblatt -- Titelseite -- Impressum -- Inhalt -- Vorwort -- 1 Organisationstheorien -- Einfuhrung -- 1.1 Womit befassen sich Organisationstheorien? -- 1.1.1 Die traditionellen Perspektiven auf Organisationen -- 1.1.2 Prominente Organisationstheorien -- 1.2 Die klassischen, fur die AOW-Psychologie relevanten Organisationstheorien -- 1.2.1 Der Zeitgeist der Industrialisierung und der maschinellen Massenfertigung (1890-1930) -- 1.2.2 Der Zeitgeist der Human Relations-Bewegung (1920-1960) -- 1.3 Die neuen Theorien: High Reliability-Organisationen und Cyber-physische Systeme -- 2 Theorien der Veränderung von Organisationen -- Einfuhrung -- 2.1 Veränderungstheorien -- 2.1.1 Episodische/revolutionare und kontinuierliche/evolutionare Veränderung -- 2.1.2 Die Feldtheorie als theoretischer Ausgangspunkt vieler Praxiskonzepte zur episodischen Veränderung -- 2.1.3 Vorwardstreibende Krafte und zuruckhaltende Krafte wahrend eines episodischen Veränderungsprozesses im

organisationalen Kontext -- 2.1.4 Kontinuierliche Veränderung -- 2.1.5 Geplante und ungeplante, First- oder und Second-order-Veränderung -- 2.1.6 Schließen sich episodischer und kontinuierlicher Wandel aus? Das Modell organisationalen Wachstums -- 2.1.7 Der Niedergang von Organisationen (»Organizational Decline«) -- 2.2 Veränderung durch organisationales Lernen -- 2.2.1 Die Verbindung zwischen individuellem und organisationalem Lernen -- 2.2.2 Ein Phasenmodell zur Beschreibung des OL-Prozesses -- 2.2.3 Förderung organisationaler Veränderung durch das Lernen aus Fehlern -- 2.3 Veränderungen in Organisationen aktiv steuern -- 2.3.1 Theorien des Veränderungsprozesses -- 2.3.2 Implementierungstheorien -- 2.4 Die Rolle der Partizipation und Kommunikation in Veränderungsprozessen -- 3 Organisationsdiagnose: Erfassung von Kultur und Klima -- Einführung.

3.1 Wissenschaftliche Hintergründe und praktische Anwendung -- 3.1.1 Modellorientierte Organisationsdiagnostik -- 3.1.2 Praxis der Organisationsdiagnostik -- 3.2 Ein Überblick zur Geschichte der Organisationsdiagnostik von Organisationskultur und Organisationsklima -- 3.3 Instrumente zur Organisationsdiagnose von Organisationskultur -- 3.3.1 Kultur als externe Variable -- 3.3.2 Quantitative Instrumente zur Erfassung von Organisationskultur als interne Variable -- 3.3.3 Kultur und Strategisches Human Resource Management -- 3.4 Instrumente zur Organisationsdiagnose von Organisationsklima -- 3.4.1 Besonderheiten bei der Messung von Klima -- 3.4.2 Psychologisches und Organisationales Klima -- 3.4.3 Die Klima-Stärke -- 3.4.4 Welches Klima wird gemessen? Globales, strategisches und Prozessklima -- 3.4.5 Der Zusammenhang zwischen globalem, strategischem und Prozessklima -- 4 Strategisches Human Resource Management und Personalentwicklung -- Einführung -- 4.1 Die Entwicklung des Human Resource Management -- 4.1.1 Personalabteilung, Personalmanagement und (Strategisches) HRM -- 4.1.2 Die ersten ganzheitlichen Konzepte: Das Michigan- und das Harvard-Konzept -- 4.2 Der praktische Anspruch an das HRM -- 4.2.1 HRM als HR Strategic Business Partner -- 4.2.2 Der Unternehmens- und Personalplan -- 4.2.3 Talent Management -- 4.2.4 Wie wirken die Maßnahmen des Strategischen HRM auf den Unternehmenserfolg? -- 4.3 Virtual und e-HRM -- 4.3.1 Die Zukunft von SHRM - People Analytics -- 4.3.2 e-HRM und strategisches Personalmarketing aus psychologischer Sicht -- 4.4 Standards und Normen bei Personalauswahlprozessen aus psychologischer Sicht -- 4.5 Strategische Personalentwicklung -- 4.5.1 Die Praxis der strategischen Personalentwicklung -- 4.5.2 Das Verhältnis von Personalentwicklung und Kompetenzmanagement -- 4.5.3 Das Verhältnis von Personalentwicklung und Training.

4.6 Der Prozess der strategischen Personalentwicklung -- 4.6.1 Analyse des Handlungsbedarfs -- 4.6.2 Definition von Lernzielen -- 4.6.3 Auswahl von Methoden zur Erreichung der Lernziele -- 4.7 Der Transfer und das »Transferproblem« -- 4.7.1 Das Transfermodell von Baldwin & Ford -- 4.7.2 Lernen und Behalten unterstützt durch Refresher-Trainings -- 4.7.3 Warum ist die Frage des Transfers so wichtig? -- 4.8 Trainingsevaluation -- 4.8.1 Ableitung und Aufbau von Evaluationskriterien -- 4.8.2 Strategien der Evaluation -- 4.8.3 Ganzheitliche Modelle zur Wirkung von Training und den personenbezogenen und organisationalen Bedingungen. -- 5 Kommunikation innerhalb und außerhalb der Organisation -- Einführung -- 5.1 Unternehmenskommunikation und die kommunikative Bewältigung von Konflikten -- 5.1.1 Ziele der Unternehmenskommunikation -- 5.1.2 Anspruchsgruppen des

Unternehmens und Stakeholderkommunikation -- 5.1.3 Issues
 Monitoring als Teil der Political und Public Relations -- 5.1.4
 Unternehmenskommunikation, Corporate Identity und Reputation --
 5.2 Employee Relation und interne Kommunikation -- 5.2.1
 Zufriedenheit mit der internen Kommunikation -- 5.2.2 Change-
 Kommunikation -- 6 Arbeitspsychologie und sozio-digitale Systeme --
 Einführung -- 6.1 Was gilt als »Arbeit«? -- 6.1.1 Arbeit 4.0 -- 6.1.2
 Typen von Arbeitsbestandteilen und ihre Gewichtung in sozio-digitalen
 Systemen -- 6.1.3 Die Bedeutung von Arbeit, Arbeitslosigkeit und frei-
 gemeinnütziger Arbeit -- 6.2 Analyse, Bewertung und Gestaltung von
 Arbeit -- 6.2.1 Gestaltung von Aufgaben und Arbeitstätigkeiten --
 6.2.2 Bedingungs- und verhältnisbezogene Arbeitsgestaltung -- 6.2.3
 Die arbeitspsychologische Perspektive auf Arbeitsgestaltung -- 6.2.4
 Integrative Modelle der Aufgabengestaltung -- 6.2.5 Gruppenarbeit
 und neue Formen von Kollaboration -- 6.3 Die Wirkung von Arbeit --
 6.3.1 Stress.
 6.3.2 Ermüdung -- 6.3.3 Flow -- 6.4 Gesundheitsförderung und
 Betriebliches Gesundheitsmanagement -- 6.5 Arbeitssicherheit und
 Safety Management -- 6.5.1 Wie gefährlich ist ein Arbeitsplatz? Die
 Risikoanalyse -- 6.5.2 Arbeitssicherheit -- 6.5.3 Safety Management
 Systems -- 6.5.4 Regeln, Regelverstöße und unsichere Handlungen --
 7 Determinanten der individuellen und teambezogenen Arbeitsleistung
 -- Einführung -- 7.1 Determinanten der individuellen Leistung -- 7.1.1
 Determinanten von produktivem, extraproduktivem und
 kontraproduktivem Arbeitsverhalten -- 7.1.2 Organizational Citizenship
 Behavior (OCB) und Counterproduktive Work Behavior (CWB) -- 7.1.3
 Arbeitsbezogene Einstellungen als Antezedenzen von
 Leistungsaspekten -- 7.1.4 Wie verändern sich arbeitsbezogene
 Einstellungen innerhalb oder nach Veränderungsprozessen? -- 7.1.5
 Die Verbindungen zwischen individuellen arbeitsbezogenen
 Einstellungen und der Gruppenleistung -- 7.2 Der Einfluss von
 personaler und nicht personaler Führung auf die Leistung -- 7.2.1
 Selektionsorientierte (»Trait«) Ansätze in der Führungsforschung --
 7.2.2 Verhaltensorientierte Ansätze - »leadership style« -- 7.2.3
 Situative Ansätze -- 7.2.4 Führungsverhalten als Leader Member
 Exchange (LMX) -- 7.2.5 Charismatisch- transformationale & --
 transaktionale Führung -- 7.2.6 Verändert die Digitalisierung Führung
 und Führungsprozesse? -- 7.2.7 Gesundheitsorientierte Führung --
 7.2.8 Destruktive Führung -- 7.3 Determinanten von Teamleistung von
 traditionellen Teams und von High Responsibility Teams -- 7.3.1
 Traditionelle Gruppenarbeitsforschung -- 7.3.2 Teamentwicklung als
 Determinante von traditioneller Gruppenarbeit -- 7.3.3 Interdependent
 arbeitende Expert/innen-Teams -- 7.3.4 Besonderheiten von
 Teamarbeitsprozessen und deren Determinanten erfolgreicher HRT-
 Teamarbeit -- Literaturhinweise -- Stichwortverzeichnis.

Sommario/riassunto

Biographical note: Prof. Dr. Annette Kluge ist Inhaberin des Lehrstuhls
 für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Fakultät
 für Psychologie an der Ruhr-Universität Bochum.

Long description: Wie wird in Organisationen gearbeitet, welche
 Organisations- und Arbeitsformen führen zu positiven Ergebnissen und
 Wirkungen für Menschen und Organisationen? Das Lehrbuch vermittelt
 die Theorien des Organisierens sowie die Bedingungen und Strategien
 der Veränderungen in und von Organisationen. Die Leser*innen
 erfahren, wie Organisationen als Kultur- und Klima-produzierende
 Systeme diese Veränderungen fördern und behindern können. Es wird
 zudem ausführlich auf die Relevanz des Human Resource Management
 für die Organisationsstrategie, die Kommunikation mit Stakeholdern
 und die vielschichtigen positiven und negativen Wirkungen von Arbeit,

wie Stress und Ermüdung oder Flow und Persönlichkeitsentwicklung, eingegangen. Dem Thema interne Kommunikation wird ein eigenes Kapitel gewidmet, da es maßgeblich die Arbeitszufriedenheit beeinflusst und von den Mitarbeiter*innen häufig als nicht ausreichend beklagt wird. Die externe Kommunikation hat im Kontext von gestiegenen Erwartungen von Stakeholdern, wie Anwohner*innen, Bürger*innen und Naturschutzorganisationen, inzwischen ebenfalls eine hohe Priorität für Organisationen und muss aktiver und strategischer geplant und umgesetzt werden. Abschließend werden die Einflussfaktoren auf die Leistung und das Verhalten von Mitarbeiter*innen in Organisationen aufgezeigt, bei denen Führungsprozesse eine wichtige Rolle spielen, wenn auch nicht die alleinige. Zentraler roter Faden des Buches ist dabei die Notwendigkeit von Organisationen, sich an die Veränderungen ihres Umfelds (des Marktes, der Gesetzgebung, der Technologie, der gesellschaftlichen Werte) anzupassen. Die Anpassungsprozesse betreffen dabei die Reflektion und Neuausrichtung der organisationalen Ziele, der Strategie, und damit die Struktur, Führungsprozesse und -leitlinien und die personalbezogenen Maßnahmen. Es werden zentrale Theorien und Konzepte dieser organisationalen Aspekte vorgestellt und die bis dato vorliegenden empirischen Ergebnisse dazu reflektiert. Zu jedem Aufgabenbereich der Organisation wird vor dem Hintergrund der digitalen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft die aktuelle Entwicklung sowie die zukünftigen Potenziale für die Arbeit von Arbeits- und Organisationspsycholog*innen vorgestellt.
